

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN PABRIK KOTA SEMARANG

Endah Rikma Sari
(12170674)

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng

Endahrikmasari@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berdasarkan sampel 114. Responden karyawan pabrik yang diambil secara non probability sampling yaitu sampling purposive. Data diolah dengan menggunakan alat analisis Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 2.013 + 0,356 X_1 + 0,314 X_2$. Berdasarkan uji t dan analisis regresi yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil 6.206 serta stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil 3.133. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R^2 sebesar 57% hal tersebut menunjukkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu berupa motivasi kerja dan stress kerja sebesar 43%, sedangkan sisanya faktor lain sebesar 43% yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work stress on job satisfaction. The data used in this study is primary data based on a sample of 114. Respondents of factory employees were taken by non-probability side, namely purposive sampling. Data is processed using the statistical analysis tool Product and Service Solutions (SPSS). The analysis technique used in this study is multiple regression analysis to produce a regression equation $Y = 2.013 + 0.356 X_1 + 0.314 X_2$. Based on the t test and regression analysis performed, it is known that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction with a result of 6,206 and work stress has a positive and significant effect on job satisfaction with a result of 3,133. Based on the test of the coefficient of determination (R^2), it is known that the Adjusted R^2 value is 57%, this indicates the dependent variable, namely job satisfaction, can be explained by the independent variables, namely work motivation and work stress by 43%, while the remaining 43% are other factors that were not examined by research.

Key words: work motivation, work stress and job satisfaction

I. Pendahuluan

Seiring dengan perubahan era globalisasi dan kondisi masyarakat yang dinamis, banyak permasalahan yang menyebabkan bisnis gagal, baik karena ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun buruknya kinerja sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dari suatu organisasi dan manajemen yang efektif adalah keberhasilan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama, semua anggota organisasi harus memiliki kepuasan yang baik, yaitu hasil kerja yang dicapai setiap orang

dalam menjalankan fungsinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. jangka waktu yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2007:55).

Saat ini, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis saat ini sangat penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan untuk mencapai tujuan bisnis dan berkembang. Tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, fasilitas dan infrastruktur yang lengkap, tetapi juga lebih pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dalam segala bentuk dan potensinya merupakan faktor fundamental pembentuk keunggulan kompetitif dan kunci pembangunan ke depan. Karyawan dapat menjadi keunggulan kompetitif utama perusahaan di hampir semua bisnis. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan merupakan program yang sangat penting di lingkungan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, dengan adanya kepuasan kerja sumber daya manusia akan berupaya semaksimal mungkin didalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan yang akan meningkatkan produktivitas dan hasil kerja secara optimal. Menurut Mangkunegara (2004:117), Kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya. Emosi terkait pekerjaan, yaitu gaji, upah, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja. Emosi yang berhubungan dengan dirinya seperti usia, kesehatan, keterampilan dan pendidikan. Menurut Luthans (2006:243), Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan terhadap hal-hal yang penting. Setiap perusahaan selalu mengharapkan prestasi dari karyawannya, karena kontribusi karyawan yang berprestasi bagi perusahaan adalah optimal.

Sumber daya manusia (karyawan) dan organisasi (perusahaan) sering menghadapi konflik. Buruh merasa diperbudak dengan gaji yang rendah oleh perusahaan sedangkan perusahaan merasa bahwa gaji yang diterima buruh sudah layak. Ratusan buruh Jawa Tengah yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Kota Semarang melakukan kegiatan aksi unjuk rasa di kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, Jalan Pahlawan Kota Semarang, Jawa Tengah, Selasa (26/10/21). Rangkaian aksi ini dilakukan secara nasional dalam rangka advokasi menuntut upah buruh di Kota Semarang dan Jawa Tengah. Adapun tuntutan Aksi FSPMI Semarang adalah Tetapkan Kenaikan Upah UMK kota dan Kabupaten di Jawa Tengah diatas 10% , Batalkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Cabut PP Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, dan Berlakukannya PKB (Perjanjian Kerja Bersama) Tanpa Ominbus Law. ([Demo Buruh FSPMI Tuntut Kenaikan Upah, Foto 7 #1898526-Tribunnews.com](https://www.tribunnews.com/2021/10/26/demo-buruh-fspmi-tuntut-kenaikan-upah-foto-7-1898526)).

Aturan soal pengupahan diganti (Pasal 88) UU Cipta Kerja mengubah kebijakan terkait pengupahan pekerja. Pasal 88 Ayat (3) yang tercantum pada dalam Bab Ketenagakerjaan hanya menyebut tujuh kebijakan pengupahan yang sebelumnya ada 11 dalam UU Ketenagakerjaan. Tujuh kebijakan itu, yakni upah minimum; struktur dan skala upah; upah kerja lembur; upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; bentuk dan cara pembayaran upah; hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; dan upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya. Beberapa kebijakan terkait pengupahan yang dihilangkan melalui UU Cipta Kerja tersebut, antara lain upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, upah untuk pembayaran pesangon, serta upah untuk perhitungan pajak penghasilan. Pasal 88 Ayat (4) kemudian menyatakan, "Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dengan Peraturan Pemerintah". Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai kendala dan permasalahan yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kendala tersebut muncul atau timbul dari karyawan. Masalah kepuasan kerja harus

segera diatasi dengan baik karena mempengaruhi hasil kerja dan kualitas perusahaan itu sendiri.

Upah Minimum Kabupaten/ Kota (UMK) Jawa Tengah tahun 2023, di Pabrik PT HWI 2, Kabupaten Pati. UMK tertinggi tercatat dari Kota Semarang sebesar Rp3.060.348,78. Penetapan UMK ini mendasari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 18 tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023. Penetapan UMK memperhatikan inflasi provinsi, pertumbuhan ekonomi kabupaten/ kota, serta nilai alfa. Nilai alfa merupakan wujud indeks tertentu yang menggambarkan kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi, dengan nilai tertentu dalam rentang tertentu yaitu 0,10 sampai dengan 0,30. Penentuan nilai alfa harus mempertimbangkan produktivitas dan perluasan kesempatan kerja. Data yang digunakan dalam penghitungan penyesuaian nilai upah minimum, menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistic, yaitu Badan Pusat Statistik.

Adapun UMK terendah sebesar Rp1.958.169,69 yaitu Kabupaten Banjarnegara. Di mana Kabupaten Banjarnegara menggunakan upah minimum provinsi, karena hasil perhitungan UMK di bawah Upah Minimum Provinsi Tahun 2023. Persentase kenaikan terendah sebesar 6,4% di Kabupaten Kudus, karena pertumbuhan ekonomi pada angka negatif, sehingga sesuai ketentuan kenaikan sebesar inflasi. Untuk persentase kenaikan tertinggi 7,95% di Kota Semarang.

No.	Kabupaten/Kota	Nilai	Kenaikan
1	Kab. Cilacap	2.383.090,46	152.358,96
2	Kab. Banyumas	2.118.123,64	134.861,80
3	Kab. Purbalingga	2.130.980,94	134.166,00
4	Kab. Kebumen	2.035.890,04	129.108,20
5	Kab. Purworejo	2.043.902,33	132.051,53
6	Kab. Wonosobo	2.076.208,98	144.923,65
7	Kab. Magelang	2.236.776,91	154.969,73
8	Kab. Boyolali	2.155.712,29	145.412,99
9	Kab. Klaten	2.152.322,94	136.699,58
10	Kab. Sukoharjo	2.138.247,70	140.094,52
11	Kab. Wonogiri	1.968.448,32	129.404,33
12	Kab. Karanganyar	2.207.483,64	143.170,44
13	Kab. Sragen	1.969.569,00	130.139,44
14	Kab. Grobogan	2.029.569,04	135.536,94
15	Kab. Blora	2.040.080,17	135.883,48
16	Kab. Rembang	2.015.927,08	141.605,03
17	Kab. Pati	2.107.697,44	139.358,40
18	Kab. Kudus	2.439.813,98	146.755,72
19	Kab. Jepara	2.272.626,63	164.223,52
20	Kab. Demak	2.680.421,39	167.415,50
21	Kab. Semarang	2.480.988,00	169.733,85
22	Kab. Temanggung	2.027.569,32	139.737,21

23	Kab. Kendal	2.508.299,90	167.987,62
24	Kab. Batang	2.282.025,72	149.490,70
25	Kab. Pekalongan	2.247.345,90	152.699,71
26	Kab. Pemasang	2.081.783,00	140.892,59
27	Kab. Tegal	2.106.237,58	137.791,24
28	Kab. Brebes	2.018.836,92	133.817,53
29	Kota Magelang	2.066.006,64	130.093,37
30	Kota Surakarta	2.174.169,00	138.448,83
31	Kota Salatiga	2.284.179,97	155.656,78
32	Kota Semarang	3.060.348,78	225.327,49
33	Kota Pekalongan	2.305.822,66	149.608,89
34	Kota Tegal	2.145.012,11	139.081,59
35	Kab Banjarnegara	1.958.169,69	138.334,52

Dan ada salah satu sumber daya terpenting yang perlu dikelola secara efisien dan efektif oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mampu memotivasi dan mengurangi penyebab terjadinya stres, salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk bekerja adalah gaji karyawan. Jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut akan menurun. Berdasarkan aksi unjuk rasa, para buruh di Jawa Tengah masih belum puas dengan gaji yang ditawarkan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan praktik organisasi, memenuhi standar kinerja, sering hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal dan masalah serupa lainnya Robbins (2008:36). Namun Malayu (2011:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang. Sikap ini dituangkan dalam etos kerja, kedisiplinan dan hasil kerja. Perusahaan sering memiliki masalah dengan sumber daya manusia mereka. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dengan kata lain. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau bisnis.

Motivasi merupakan kekuatan pada diri seseorang yang memberikan arah dan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya dan keinginannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan juga memberikan motivasi pada karyawannya dalam bentuk bonus dan insentif sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut supaya merasa puas dan dapat menyelesaikan secara baik dan optimal. Motivasi adalah kekuatan potensial yang dikembangkan dalam diri seseorang dengan sendirinya atau oleh berbagai kekuatan eksternal, yang pada dasarnya berkisar pada keuntungan finansial dan non finansial dan yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif, tergantung pada situasi yang dihadapi orang yang bersangkutan karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Stres kerja merupakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terlalu berlebihan, waktu dalam penyelesaian tugas yang diberikan terlalu cepat, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, adanya konflik antara pribadi dan kelompok karena perbedaan pendapat, masalah teknologi yang sulit dipahami karyawan, masalah

finansial dan masalah keluarga. Stres yang terlalu berantakan mengancam kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karyawan yang mengalami stress mudah marah dan tidak terlaksana atau menunjukkan sikap yang tidak mau bekerja sama. Untuk mengatasi stres, atasan harus mengadakan konseling, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan dan mengadakan komunikasi terbuka antara pihak manajemen dengan karyawan. Jika tingkat stress tinggi, maka karyawan menjadi frustrasi, sehingga karyawan merasa tidak puas.

Stress kerja merupakan masalah yang harus di perbaiki oleh setiap perusahaan. Stres kerja dapat ditimbulkan dari ketidaknyamanan dan terlalu banyak beban kerja, sehingga hal tersebut akan menyebabkan para pekerja merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Sejalan dengan yang dipaparkan oleh Sunyoto (2012:61) bahwa stres yang dihadapi karyawan akibat lingkungan tempat bekerja akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Masalah stress kerja karyawan tampaknya terjadi lebih cepat dari pada yang dapat diselesaikan, tetapi tidak akan ada stress kerja jika tidak ada pemicunya.

Pada penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Enika dan Salit (2015) “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and SPA Legian Kuta-Bali” hasil stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan-karyawan pada Matahari Bungalow sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow. Sedangkan menurut Alex Sutanto yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Delta Multi Mandiri Medan” dengan analisis deskriptif dan berganda analisis regresi linier dan uji hipotesis. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel stress memiliki pengaruh negatif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan stress secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan.

Hal ini berarti motivasi dan stress kerja merupakan dua variabel yang saling pro dan kontra dalam tercapainya kepuasan kerja yang maksimal. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja jika bentuk motivasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun, jika penyebab stress meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Sehingga penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kota Semarang”

II. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:117) (Winny Listyarini et al., 2018), kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya atau kondisinya. Emosi terkait pekerjaan, yaitu gaji, gaji, pengembangan karir, hubungan rekan kerja. Emosi yang berhubungan dengan dirinya, seperti umur, kesehatan, keterampilan dan pendidikan. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Hal ini karena kepuasan kerja melalui Handoko, 2000: 194 dapat mempengaruhi bseni, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah SDM penting lainnya (Achmad Sudiro, Rofiaty et al., 2011).

Kepuasan kerja adalah respon emosional individu terhadap pekerjaan dari lingkungan kerja, termasuk sikap dan evaluasi terhadap pekerjaan. Kepuasan tergantung pada nilai-nilai yang berlaku untuk Anda. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan diri seseorang, maka kepuasan kerja yang dimiliki cenderung semakin

tinggi. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keefektifan atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005) Melalui (Syaripah Mulyah S.W et al. 2020). Jika tidak, orang mungkin relatif puas dengan satu aspek pekerjaan mereka dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2014):

1. Balas jasa yang adil dan layak
Penempatan yang tepat sesuai Dalam dunia kerja seorang karyawan cenderung mengharapkan balas jasa yang adil dan layak. Dalam hal balas jasa dapat direfleksikan dalam bentuk gaji yang diterima dari perusahaan. Diharapkan balas jasa tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan tanpa membeda bedakan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain.
2. Keahlian
Karyawan yang menghadapi pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya cenderung merasa kurang menantang daripada mereka yang menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Orang yang bergairah dengan pekerjaannya akan lebih mencintai dan menghargai pekerjaannya, serta menemukan kepuasan dan kegembiraan dalam terus bekerja pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.
3. Berat–ringanya pekerjaan
Beban kerja yang berlebihan atau penugasan tugas di luar standar keterampilan mengurangi kepuasan kerja. Bekerja terlalu banyak menyebabkan hilangnya pendapat positif tentang pekerjaan seseorang, tetapi bekerja terlalu ringan menyebabkan karyawan cepat bosan dan tidak meningkatkan kemampuan kerja mereka. Ketekunan pekerjaan harus diatur dengan waktu penyelesaian yang dapat diterima, sehingga karyawan dapat memberikan kualitas yang baik dan puas dengan layanan mereka.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
Suasana dan lingkungan pekerjaan merupakan faktor pendukung kepuasan kerja, suasana dan lingkungan kerja yang produktif bisa mendorong performa kerja menjadi lebih baik dan mengundang kepuasan kerja. Suasana buruk atau lingkungan pekerjaan yang kurang baik akan membuat karyawan malas dan enggan berlama lama di tempat kerja, hal tersebut dapat menumbuhkan pandangan negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya dan membuat karyawan tidak merasakan kepuasan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
Kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan merupakan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Manfaat fasilitas tersebut tidak membuat para pekerja merasa terbebani karena fasilitas yang lengkap dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
Mempekerjakan seorang pemimpin yang baik juga memiliki efek positif pada perasaan, kesejahteraan, dan kepuasan karyawan. Hubungan yang baik dengan pemimpin mendorong keterbukaan untuk mengkomunikasikan keinginan, sehingga karyawan merasa lebih bebas dan lebih mencintai pekerjaannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
Setiap orang memiliki kebosanan yang berlebihan, sedangkan dalam situasi dan kondisi yang pasif, tantangan pekerjaan memberikan karyawan lebih banyak imajinasi dan kegembiraan ketika mereka dapat mencapainya.

2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Widodo (2015:416) terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri
Cakupan layanan dukungan pekerjaan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Manfaat fasilitas tersebut tidak membuat para pekerja merasa terbebani karena fasilitas yang lengkap dapat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
2. Supervisi
Pertimbangan dan hubungan yang baik dari manajer kepada bawahan sehingga karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Sebaliknya, pengawasan yang buruk dapat meningkatkan perputaran dan ketidakhadiran karyawan.
3. Kesempatan untuk maju
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Rekan Kerja
Hubungan antar rekan kerja yang saling mendukung dan bekerja dengan penuh pertimbangan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.
5. Kondisi Pekerjaan
Kondisi kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung berarti tersedianya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang akan dilakukan.

2.1 Motivasi Kerja

2.2.1 Motivasi Kerja

Robbins, Stephen P. (1996) Menentukan Motivasi Kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi tergantung pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dimana suatu kebutuhan memotivasi seseorang untuk melakukan serangkaian tugas yang mengarah pada pencapaian tujuann tertentu. Banyak teori motivasi dan hasil penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan perilaku. Hasil dari setiap teori dapat diklasifikasikan sebagai pendekatan isi atau pendekatan proses terhadap motivasi (Ivancevich, John M., et al., 2005). Pendekatan konten berfokus pada identifikasi motivator spesifik, sedangkan pendekatan proses berfokus pada deskripsi motivasi perilaku. Dalam bukunya, Luthans, Fred (2006) menulis bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti menggerakkan. Secara teknis, motivasi adalah suatu proses yang diawali dengan gangguan fisiologis dan psikologis yang mengarahkan perilaku menuju suatu tujuan atau motif (Luthans, Fred, 2006)

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Pada teori kebutuhan Maslow menurut Rivai dan Sagala (2011:840) terdiri dari 5 indikator:

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan riil berupa perlindungan fisik, makan, minum dan kebutuhan pokok
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan untuk melindungi dari ancaman, bahaya, konflik dan lingkungan.
3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditandai dengan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Penghargaan diri

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

5. Aktualisasi diri

Kebutuhan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, potensi diri sendiri dan kebutuhan untuk menyatakan pendapat dengan mengungkapkan pikiran, memberi penilaian dan mengkritik sesuatu.

2.2.3 Dampak Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak positif terhadap organisasi maupun karyawan, motivasi yang tinggi dengan kepuasan kerja rendah maka akan berdampak positif bagi organisasi dan negatif bagi karyawan, motivasi yang rendah dan kepuasan yang tinggi maka akan berdampak negatif bagi organisasi dan berdampak positif bagi karyawan. Sementara motivasi yang rendah dan kepuasan yang rendah tentu akan berdampak negatif bagi organisasi maupun karyawan.

Gangguan motivasi menyebabkan keinginan untuk bekerja di tempat lain. Seseorang dengan gangguan motivasi akan merasa enggan untuk menjalani hari kerja. Seseorang dengan gangguan motivasi akan merasa enggan untuk menjalani hari kerja. Seorang karyawan diharuskan untuk mulai bekerja di pagi hari dan biasanya pulang ke rumah setelah bekerja. Berkurangnya produksi energi menyebabkan kelelahan dan penurunan semangat. Apabila karyawan merasa kurang antusias terhadap ketidakpuasan yang terus menerus terhadap hasil pekerjaannya, maka dapat menimbulkan keinginan untuk bekerja di tempat lain yang jam kerjanya tidak terlalu lama.

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah kondisi dinamis seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa keinginan individu dan yang hasilnya dipandang untuk menjadi tidak pasti dan penting. (Robbin, Stephen. Dan Judge, Timothy A., 2007)

Kreitner, Robert. Dan Kinicki, Angelo (2000) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif yang terkait dengan karakteristik dan/atau proses psikologis individu dan dihasilkan dari beberapa aktivitas, situasi, atau peristiwa eksternal yang memaksakan tuntutan psikologis dan/atau fisik tertentu pada seseorang. Definisi stres Ivancevich, John M. et al (2005) hampir sama, menghadirkan stres sebagai respons adaptif yang didorong oleh perbedaan individu dan dihasilkan dari setiap aktivitas, situasi atau peristiwa yang membuat tuntutan khusus pada seseorang. Davis, Keith, dan John W. Newstrom (1985) menyatakan bahwa stres adalah keadaan stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan fisik. Menurut Robbins (2006), stres kerja karyawan adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi orang dan pekerjaan dan ditandai dengan perubahan manusia yang memaksa karyawan menyimpang dari aktivitas normalnya. Handoko (2008) mendefinisikan stres sebagai keadaan stres yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan, seperti yang dinyatakan oleh Davis, Keith dan John W. Newstrom (1985) bahwa stres adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan bagian dari stres kehidupan, stres yang melebihi batas kemampuan karyawan berhubungan langsung dengan gangguan psikologis dan cedera fisik. Stres adalah respon fisiologis dan psikologis terhadap rangsangan yang berlebihan, yang biasanya merupakan kejadian yang tidak menyenangkan dan mengancam di lingkungan (Schultz, Duanne. Dan Schultz, Sidney Ellen, 2006).

2.3.2 Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
4. Struktur organisasi
Merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
5. Kepemimpinan organisasi
Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan di Kota Semarang. menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Prabu (2005:24), faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai karyawan.

Enika dan Salit (2015) “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalaw Restaurant and SPA Legian Kuta-Bali” hasil stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan-karyawan pada Matahari Bungalow sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Matahari Bungalow.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada dasarnya stress kerja bisa mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena apabila seorang karyawan mengalami stress kerja akibat dari banyaknya tumpukan pekerjaan yang membuat tidak bisa mengikuti alur disebuah perusahaan maka seorang karyawan bisa membuat stress kerja menjadi pendorong motivasi. Seperti karyawan yg sedang bekerja memandang situasi stres sebagai tantangan yang dapat seseorang hadapi, bukan sebagai penghalang. Stres juga dapat membantu meningkatkan kesadaran, sehingga turut membantu seseorang untuk sukses.

Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa: Penyebab stres kerja adalah beban kerja yang dirasakan berlebihan, jam kerja yang mendesak, kualitas kontrol kerja yang buruk, suasana kerja yang tidak sehat, pemberdayaan kerja yang tidak memadai terkait dengan rasa tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dan manajer yang frustrasi di tempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Franly dan Bernhard (2019) “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

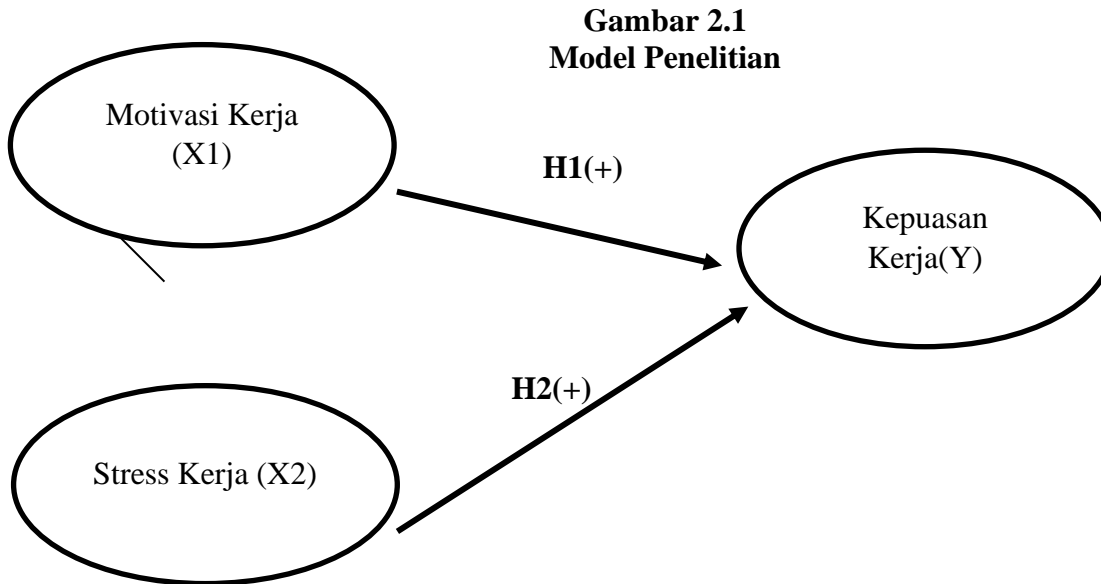
Pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan yang menghasilkan bahwa variabel stress berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H2: Stress Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan hubungan antar variabel Motivasi kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja maka penelitian ini dapat digambarkan dengan model penelitian pada gambar 2.1:



Sumber: Dikembangkan untuk studi skripsi ini, 2023

III. Metode Penelitian

populasi (N) tidak diketahui akan digunakan

rumus Lemeshow.7 Rumus Lemeshow untuk menentukan

ukuran sampel pada populasi yang tidak diketahui.

$$n = \frac{Z^2 \times P(1 - P)}{e^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

Z = skor z pada kepercayaan 90%=1,64

P = fokus kasus/ maksimal estimasi=0,5

e = alpha (0.010) atau sampling error 10%

Cara menghitung sampel: Peneliti akan memperkirakan fokus kasus sampel konsumen yang membeli produk Oriflame di Kabupaten Jepara. Jumlah sampel minimum yang harus

digunakan jika tingkat kepercayaan ditentukan 90% dan nilai Z adalah 1,64. Sampling errornya adalah 10% atau 0,10 dan karena karena nilai maksimal estimasi tidak diketahui maka dipertimbangkan nilainya adalah 0,05, maka dapat dihitung:

$$n = \frac{Z^2 x P(1 - P)}{e^2}$$

$$n = \frac{1,64^2 x 0,5(1 - 0,5)}{0,10^2}$$

$$n = \frac{2,6896 x 0,25}{0,01} = 67,24$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas jumlah sampel yang dipergunakan yaitu sebanyak 67,24=68 orang. Dalam

penelitian ini sampel yang akan diambil sebanyak 68 responden.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer ini adalah data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan kota semarang sebanyak 114. Data yang digunakan data kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu metode *non probability sampling* yaitu *sampling purposive*.

a. Metode Analisis Data

Analisis data ini menjadi salah satu untuk mengetahui sejauh mana variabel mempengaruhi variabel lain. Data yang dikumpulkan sebelumnya mempunyai makna memerlukan analisis data atau diolah terlebih dahulu sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terjadi.

b. Skala Pengukuran Data

Pengukuran adalah suatu proses angka atau simbol diletakan pada karakteristik sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala pengukuran adalah dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya suatu alat ukur untuk dijadikan pengukuran dan menghasilkan data. Menurut Stevens (Imam,2009;3) skala pengukur dapat dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu: skala nominal, ordinal, interval, dan rasio.

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti yaitu *summated (likert) scale*. Skala likert adalah skala ini menggunakan berbagai pertanyaan yang telah disusun dan dijawab oleh responden. Setiap pilihan responden diberikan bobot sesuai itemnya, lalu jawaban dari responden dijumlah. Pada penelitian ini bobotnya dari 1 sampai 5.

c. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang akan diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan (Ferdinand,2013:232). Contoh rumus untuk menghitung angka indeks yaitu:

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5))$$

Keterangan:

F1 =adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

F2 =adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

F3 =adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

F4 =adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

F5 =adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Rumus:

Skor Tinggi = $(F5 \times 5) = 5 \times 5 = 25$
 Indeks = $25/5 = 5$
 Skor Rendah = $5/1 = 5$
 Nilai Indeks = $5/5 = 1$
 Range (R) = $5 - 1 = 4$
 Interval = $4/5 = 0.8$

Maka, angka indeks yang dihasilkan dari 1 hingga 5 dengan rentang sebesar 0.08. Dengan menggunakan 5 kriteria, maka rentangnya sebesar 4 dibagi 5 akan menghasilkan rentang sebesar 0.8 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yaitu:

Nilai Indeks 1 - 1,8 : Interpretasi rendah sekali
 Nilai Indeks 1,81 - 2,6 : Interpretasi rendah
 Nilai Indeks 2,61 - 3,4 : Interpretasi sedang
 Nilai Indeks 3,41 - 4,2 : Interpretasi bagus
 Nilai Indeks 4,21 - 5,0 : Interpretasi bagus sekali

d. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu memberikan gambaran atau deskriptif mengenai data yang dapat dilihat dari rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *maksimum*, *minimum* ini dapat menggambarkan analisis deskriptif.

e. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu data yang diperoleh dari kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu variabel yang akan diukur melalui kuesioner. Pengukuran uji validasi ini dilakukan melalui korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi ini dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* table untuk *degree of freedom* (*df*) = *n* - 2, dalam hal ini *n* adalah sampel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* table dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang berupa indikator dari suatu variabel. Menurut kriteria Nunnally (Imam, 2009; 48) dapat dikatakan variabel cukup reliabel. Jika nilai *alpha* < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus dibuang dari analisis dan dapat meningkatkan *alpha*. Sementara itu Nunnally (Imam, 2009; 48), memberikan nilai *Cronbach alpha* sebesar 77,3% bisa dikatakan reliabel. Uji reliabilitas ini dengan bantuan komputer menggunakan aplikasi SPSS atau *statistical package for social science*.

f. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah variabel perancu atau residual berdistribusi normal dalam model regresi.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data atau titik-titik pada sumbu diagonal histogram atau histogram residual. Basis keputusan:

1. Jika data memanjang di sekitar diagonal dan searah diagonal atau histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi uji normalitas.
2. Jika data melampaui diagonal atau tidak searah diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji model regresi dan mengetahui korelasi antar variabel bebas atau variabel bebas. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen ini berkorelasi satu sama lain,

maka variabel tersebut tidak organik. Variabel ortogonal adalah variabel dengan nilai 0. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan kebalikannya serta koefisien inflasi variance (VIF). Keduanya diukur dengan menunjukkan independensi mana yang dijelaskan oleh yang lain. Nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Nilai *cut off* yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksesuaian variance dari residual satu pengamatan dari pengamatan lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan lainnya tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika mengalami perbedaan disebut heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data tersebut mewakili berbagai ukuran dari kecil, sedang dan besar.

Ada berbagai cara mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu, melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi adanya atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada scatter plot antara SRESID dan ZPRED. Kriteria dasar analisis:

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur yaitu bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka ini telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menunjukkan pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien regresi (b_i). Rumus persamaan regresinya yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \hat{e}$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- b_0 = Bilangan konstanta
- $b_1 \dots b_i$ = Koefisien regresi X_i
- X_1 = Motivasi kerja
- X_2 = Stress kerja
- \hat{e} = Variabel pengganggu

h. Menilai Goodness Of Fit Suatu Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktul dapat diukur melalui *goodness of fit*. Secara statistik, dapat diukur melalui nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik dikatakan signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis atau daerah H_0 ditolak. Sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.